

# KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR DALAM MENCAPAI TUJUAN PEMBANGUNAN DI DISTRIK YAMO, KABUPATEN PUNCAK JAYA PROVINSI PAPUA

Mesina Yoman  
Maria H. Pratiknjo  
Femmy Tasik

## ABSTRACT

*Implementation of development in the district of Puncak Jaya regency Yamo still found the existence of some constraints affecting the effectiveness of work among employees. Constraints in question concerns the improvement of the quality of personnel resources that are not optimal so that needs to be improved through education, training and staffing in order to perceive the efforts made in the quality of personnel resources to achieve development goals Yamo District of Puncak Jaya. Type of study used a descriptive study using informants determination by purposive sampling, and data collection techniques done in the form of interviews, and literature. Data analysis techniques used qualitatively to make the transcript then arranged in a matrix form and then analyzed using content analysis method of data reduction. The results showed that the quality of personnel resources on civil servants in the District Yamo Puncak Jaya regency is very low resulting in productivity did not correspond with the expectations of society that need special attention from the local government through the development of education, training, and placement of the right employees to improve the quality of the source human.*

*Keywords: Resources Quality Apparatus, Interest pembangunan, Yamo District*

## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformative yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di dalamnya untuk menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Distrik Yamo merupakan salah satu unit pemerintahan dari sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia dan secara organisatoris berada dibawah Pemerintahan Kabupaten Puncak Jaya. Sebagai pelaksana tugas dan fungsi pemerintahan Distrik Yamo

juga mengacu pada keputusan Menteri karena sebagai unit pemerintah yang bersifat vertikal.

Di dalam pelaksanaan pembangunan masih ditemukan adanya beberapa kendala yang mempengaruhi efektifitas kerja di dalam kalangan pegawai dan kendala yang dimaksud yaitu kurangnya mutu sumber daya manusia yang berkualitas di Distrik Yamo dan pegawainya dengan tingkat pendidikan rata-rata tamatan sekolah menengah atas, serta kurang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek), sehingga kurang memiliki wawasan dan pengalaman yang luas.

Permasalahan lain yang ditemukan di Distrik Yamo antara lain yaitu menyangkut

peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak optimal melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang efektif akan menghasilkan tenaga yang bermutu sehingga mampu melaksanakan, perubahan, pertumbuhan pada instansi/organisasi di tempat bekerja. Pendidikan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu guna mewujudkan pembangunan daerah lebih khususnya di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam kualitas Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan pembangunan Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya.

## **B. KERANGKA TEORI**

### **1. Sumber Daya Aparatur**

Menurut Tayibnapis (1993), sumber daya manusia aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri. Sehingga aparatur negara atau aparatur adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintahan negara, baik yang bekerja dalam tiga badan eksekutif, yudikatif, dan legislative, maupun Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Pegawai Negeri sipil (PNS) pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Sumber daya aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta pemerintah kepada masyarakat. Agar setiap upaya

pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi pada pencapaian standar kompetensi baik bagi aparatur pemangku jabatan structural, fungsional maupun staf/pegawai no-jabatan.

Menurut Stoner (1995) manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan Sumber Daya Manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi (SDM) Sumber Daya Manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, Pengadaan, Pengembangan, Pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi, Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakekatnya pada perbedaan hakiki antara Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Menurut Umar (1999) dalam tugas nya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi yaitu adalah:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja ;
- c. Fungsi ke tiga adalah kedudukan sumber daya manusia dalam

pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

## **2. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas SDM dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan karyawan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2012) dalam buku “Pengembangan Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan.

Menurut M. Dawam Raharjo (2012) dalam buku “Intelektual, Intelegensia dan perilaku politik bangsa” Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan dan kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Menurut Robbins (dalam Enifah, 2012) kualitas SDM dapat diukur dari keberhasilan peningkatan kemampuan teoritis, peningkatan kemampuan teknis, peningkatan kemampuan konseptual, peningkatan moral dan peningkatan keterampilan teknis.

Dari pengertian di atas disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memiliki kompetensi baik dari aspek fisik maupun aspek intelektual. Berdasarkan pengertian di atas peningkatan

kualitas Sumber Daya manusia dapat dilakukan dengan Cara:

- a. Peningkatan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi
- b. Peningkatan kualitas kemampuan non fisik dapat dilakukan dengan pelatihan (*training*), seminar dan *workshop*.

## **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Singodimedjo (2000) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia, adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang di desa guna membantu pengembangan para pekerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para Pegawai Negeri Sipil, tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecapan pegawai negeri sipil dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai negeri sipil, sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Menurut Moekijat (1987) menyatakan bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah setiap usaha memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang

sekarang maupun yang akan datang untuk memberikan informasi, mempengaruhi sikap dan menambah kecakapan. Sumber daya manusia adalah suatu perubahan yang menguntungkan yang memungkinkan seseorang bekerja lebih efektif.

Demikian pula dengan Notoatmodjo (1992) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimum.

#### **4. Pendidikan, pelatihan dan Penempatan Pegawai**

Salah satu metode pengembangan pegawai adalah pendidikan. Siagian (1991) menyatakan bahwa: "Pendidikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya". Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat-tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga, bagi sebagian orang. Pendidikan di lembaga pendidikan tinggi, terjadi di ruang kelas dengan program yang ada pada umumnya "structured". Dipihak lain, pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi di mana saja kerana sifatnya yang "unstructured".

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Notoatmodjo (1992) mengemukakan bahwa "pendidikan formal di dalam suatu organisasi

adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan".

Pelatihan diberikan kepada pegawai dengan upaya peningkatan keterampilannya. Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Sinamora, 2004). Dengan adanya pelatihan sebagai bagian pengembangan pegawai, maka organisasi dapat meningkatkan hasil-hasil kerja karyawan (kinerja) guna peningkatan produktivitas karyawan. Diklat terkait dengan peningkatan keterampilan pegawai.

Stoner (1989) menguraikan bahwa: "keterampilan manusiawi atau human skill adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain dan mendorong orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Dengan kemampuan kerjasama yang baik, aparat mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2001) mengungkapkan bahwa: "Penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru". Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (follow up) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.



Penempatan yang sesuai akan menyebabkan pegawai melaksanakan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya dengan baik pula. Agar proses penempatan ini dapat memenuhi kepentingan organisasi dan pegawai yang bersangkutan, maka prinsip "*the right man on the right place doing the right time*" harus diupayakan.

## 5. Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (1993) memberikan definisi tentang Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan atau Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan atau Pegawai Negeri Sipil, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan atau Pegawai Negeri Sipil, tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan atau Pegawai Negeri Sipil yang disebut dengan istilah performance appraisal.

Prestasi dalam pekerjaan adalah perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai itu.

- a. Segi hasil: suatu pekerjaan dapat disebut mempunyai prestasi kalau usaha memberikan hasil yang maksimal mengenai mutu dan jumlah satuan hasil tersebut.
- b. Segi usaha: suatu pekerjaan dapat dikatakan berprestasi kalau hasil tersebut dicapai dengan usaha yang minimal. Usaha dapat dikembalikan pada lima unsur yakni: tenaga, ruang, tempat, waktu dan pikiran. Dengan bertitik tolak dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa pekerjaan yang dapat dikatakan berprestasi apabila pekerjaan atau usaha itu dapat berakibat baik dengan usaha dan hasilnya.

Kemampuan Kerja seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan

sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

## **6. Konsep Pembangunan**

Menurut Tjokroamidjojo (1982), mengemukakan bahwa: Pengertian pembangunan harus dilihat secara dinamis dan bukan dilihat sebagai konsep statis. Pembangunan adalah suatu orientasi dan kegiatan usaha yang tanpa akhir. Selanjutnya, proses pembangunan sebenarnya adalah suatu perubahan sosial, budaya. Pembangunan supaya dapat bergerak maju tergantung pada kapabilitas manusia dan struktur sosialnya, bukan dikonsepsikan sebagai usaha pemerintah belaka.

Selanjutnya menurut Arief (2006): pembangunan adalah sebagai mana menciptakan kondisi lingkungan, baik lingkungan politik maupun lingkungan budaya, yang bisa mendorong lahirnya manusia kreatif, faktor-faktor non material seperti ada rasa aman, rasa bebas dan ketakutan, dan sebagainya. Suasana ini merangsang kreativitas yang pada lingkarannya akan melahirkan manusia-manusia pembangunan yang mempunyai inisiatif dan dapat memecahkan persoalan.

Pembangunan masyarakat pada hakekatnya adalah merupakan suatu proses perubahan menuju kehidupan yang lebih baik lagi bagi masyarakat, dengan mengkondisikan serta menaruh kepercayaan kepada masyarakat itu sendiri untuk membangun dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada padanya. Pengertian Baku mengenai pembangunan masyarakat telah ditetapkan

PBB, dalam Konkon Subrata (1991) bahwa: “Pembangunan masyarakat adalah suatu proses yang ditumbuhkan untuk menciptakan kondisi-kondisi bagi kemajuan ekonomi social masyarakat seluruhnya kepada inisiatif masyarakat”.

Tujuan pembangunan masyarakat adalah untuk menciptakan kondisi-kondisi untuk tumbuhnya suatu masyarakat yang tumbuh dan berkembang secara berswadaya dalam hal ini, adalah masyarakat miskin sehingga masyarakat mampu menetralsir belenggu-belenggu social yang dapat menahan laju perkembangan masyarakat (adapt, tradisi, kebiasaan, cara dan sikap hidup yang dapat menjadi hambatan pembangunan).

Pembangunan masyarakat diselenggarakan atas dasar prinsip-prinsip keterpaduan, keberlanjutan, keserasian, kemampuan sendiri kaderisasi. Prinsip keterpaduan mengandung arti bahwa program atau kegiatan pembangunan masyarakat disusun oleh, bersama, dalam dan untuk masyarakat atas dasar kebutuhan dan berbagai sumber yang tersedia untuk memenuhi kepentingan bersama dalam aspek kehidupan.

## **C. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang di pakai menggunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan penentuan informan berdasarkan prinsip kesesuaian, dimana sampel dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan topik penelitian. Berdasarkan prinsip tersebut di atas dapat dipilih menjadi delapan informan

yaitu kepala distrik, sekretaris distrik, fungsional, tata usaha, bagian umum, bagian keuangan, kepegawaian dan bagian program di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya Provinsi Papua.

Pengumpulan data digunakan dengan beberapa cara yaitu melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data diolah secara kualitatif dengan membuat transkrip kemudian disusun dalam bentuk matriks dan selanjutnya dianalisis dengan memakai metode analisis isi dengan beberapa langkah yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, pemeriksaan keabsahan data, dan menganalisis komponen hasil penelitian.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Secara geografis Distrik Yamo terletak antara  $3^{\circ}20'03''$  LS dan  $138^{\circ}25'56''$  BT. Dilihat dari letak astronomis tersebut wilayah penelitian berada pada daerah tropis dengan memiliki dua musim yaitu musim kemarau dan musim penghujan yang menyebabkan rata-rata curah hujan sedang hingga tinggi pertahun dan berada pada ketinggian rata-rata 1700 meter dari permukaan laut. Secara keseluruhan Distrik Yamo memiliki luas wilayah  $\pm 9,32 \text{ km}^2$  atau 932 hektar dan jarak tempuh dari Kabupaten Puncak Jaya ke Distrik Yamo  $\pm 5 \text{ km}$  lewat kendaraan bermotor. Wilayah penelitian memiliki topografi yang bervariasi dari satu tempat dengan tempat yang lain dan terdapat beberapa rangkaian pegunungan diantaranya Gunung Kimipaga, Rimuli, Kelewigen yang

dialiri dua aliran sungai yaitu sungai Yamo dan Wuluh. Panjang dan kemiringan lereng di wilayah penelitian berbeda-beda mulai dari datar, tinggi dan bergelombang hingga sangat curam antara 10-15 dan 15-25 hingga 30 derajat lebih.

Jumlah penduduk secara keseluruhan di Distrik Yamo adalah sebanyak 1.232 jiwa yang terdiri dari laki-laki 676 jiwa atau (54.87%) dan perempuan 556 jiwa atau (45.12%) yang tersebar di seluruh kampung – kampung yang ada di Distrik Yamo. Mobilitas penduduk yang terjadi di wilayah ini berbeda-beda antara kampung, distrik, maupun ke ibu kota kabupaten. Mobilitas penduduk yang dimaksud yaitu di antaranya bahwa kebanyakan warga dari kampung yang ada di distrik berpindah ke kota baik di ibu kota Provinsi maupun kabupaten/kota lainnya di Papua dengan tujuan untuk pendidikan dan mencari pekerjaan.

Secara umum masyarakat Distrik Yamo berasal dari suku Danny dengan Marganya yaitu antara Wenda, Kogoya, Enembe, Weya, Narek, Karoba, Wakur, Yikwa, Tabo, Tabuni, Bembok, Gombo, Wanimbo, Gurik, Towolom, Lambe, Bogum, Penggu, Ingga, Jibalom, Genongga, Anembere, Gire, Liwiya, Erelak, dan Wunungga. Masyarakat yang ada di wilayah penelitian rata-rata berprofesi sebagai peternak babi dan petani dengan menanam tanaman hortikultura dari berbagai jenis komoditi seperti umbi-umbian, sayur-sayuran dan kacang-kacangan yang ditanam di lahan pertanian mereka.

Masyarakat Distrik Yamo secara keseluruhan menganut agama Kristen Protestan. Namun sebelum menjadi umat Nasrani masyarakat asli Yamo secara umum mempercayai pada benda-benda hidup dan mati yang diwariskan oleh nenek moyang mereka. Kepercayaan yang dimaksud antara lain yaitu percaya pada air, gunung, hewan, tumbuhan dan batu-batuan karena meyakini bahwa orang-orang yang sudah meninggal meskipun tidak hidup lagi namun mereka mempercayai bahwa roh-roh tersebut masih hidup dan menjelma menjadi hewan, tumbuhan, batu, gunung dan air.

## **2. Pembahasan**

Kualitas pendidikan yang ada pada pegawai negeri sipil di Distrik Yamo sangat rendah dan dari keseluruhan staf pegawai yang memiliki pendidikan strata satu atau sarjana lulusan perguruan tinggi hanya beberapa orang saja dan selebihnya lulusan sekolah menengah atas yang bekerja di Kantor Distrik Yamo. Rendahnya pendidikan yang diperoleh pegawai di Distrik Yamo tersebut mengakibatkan pelayanan publik terhadap masyarakat juga sangat rendah dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga masyarakat sering mengeluh dan mempertanyakan kinerja dari para pegawai yang ada di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya.

Peningkatan sumber daya manusia di Distrik Yamo perlu dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya dengan mendorong dan memberi izin atau tugas belajar kepada para pegawai untuk

melanjutkan pendidikan lebih lanjut di perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan tenaga pegawai yang diharapkan agar, melalui pendidikan tersebut bisa meningkatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh masyarakat di Distrik Yamo.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia selain melalui pendidikan juga perlu dilakukan dengan cara pelatihan kepada para aparatur negara terutama para pegawai Kantor Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya. Pelatihan yang dimaksud dibagi dalam dua bagian yaitu pelatihan diklat dalam jabatan dan kegiatan non diklat. Pelatihan diklat dalam jabatan yang dimaksud meliputi diklat kepemimpinan, fungsional dan diklat teknis sedangkan kegiatan non diklat berupa workshop, seminar, dan pameran.

Peningkatan sumber daya manusia perlu dikembangkan melalui pelatihan karena hal tersebut sangat melekat dan mempengaruhi dalam kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat sehingga pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya harus memperhatikan kondisi yang ada di Distrik Yamo dengan menyediakan segala fasilitas yang dibutuhkan dan memberikan pelatihan di tingkat distrik, kabupaten, provinsi maupun di tingkat nasional oleh pemerintah daerah dalam bentuk diklat, workshop, seminar, maupun pameran.

Penempatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan tenaga yang dibutuhkan dalam instansi tertentu baik menyangkut mutasi dan promosi jabatan karena penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang



karyawan pada sebuah pekerjaan baru”. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

Penempatan pegawai perlu dilakukan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karena pegawai tersebut telah memperoleh ilmu dan pengetahuan melalui proses selama pendidikan dan pelatihan berlangsung sehingga perlu mendapat promosi jabatan maupun mutasi kerja.

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kualitas sumber daya manusia pada pegawai negeri sipil di Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya sangat rendah mengakibatkan produktivitas kerja tidak sesuai dengan harapan masyarakat sehingga perlu perhatian khusus dari pemerintah daerah melalui pendidikan, pelatihan, dan penempatan pegawai yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal demi mencapai tujuan pembangunan.

Disarankan memberi izin dan tugas belajar kepada pegawai Distrik Yamo dari pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya agar bisa melanjutkan pendidikan pada perguruan tinggi. Memberikan pelatihan kepada para pegawai melalui diklat dalam jabatan dan non diklat oleh pemerintah daerah Kabupaten Puncak Jaya. Melakukan penempatan sesuai dengan skill dan ilmu

pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai di Kantor Distrik Yamo Kabupaten Puncak Jaya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bernardin, John H. dan Russel, Joyce E. A. 1993. *Human Resources Management: An. Experiential Approach*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Konkon S. 1991. *Dinamika Kelompok, Morale Kelompok, dan Kepemimpinan Kelompok*. Jakarta.
- Mangkuprawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1987. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pionir Jaya, Bandung.
- Natoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Raharjo M. Dawam 2012. *Intelektual, Intelegensia dan prilaku politik bangsa*. Mizan, Bandung.
- Siagian S. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Percetakan Stie-Ykpm, Yogyakarta.
- Simamora H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Percetakan Stie-Ykpm, Yogyakarta.
- Singodimedjo M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya.
- Stoner. J. A. F. 1989. *Manajemen*. PT. Prenallindo, Jakarta.
- Stoner. J. A. F. 1995. *Manajemen*. PT. Prenallindo, Jakarta.
- Tjokroamidjojo. 1982. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Gramedia, Jakarta.
- Umar H. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Yogyakarta.